

Kepemimpinan Demokratis Kepala Madrasah Ibtidaiyah (MI) Nurul Ummah Kotagede Yogyakarta

Faiz Auliya Rohman, Nailatul Muna

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

e-mail; aulia_faiz@ymail.com, nailamunaworld27@gmail.com

Abstract

This study discusses the leadership type, style and model of the school principal of an elementary Islamic education institution, Nurul Ummah, Kotagede, Yogyakarta. This research is qualitative in nature, with three data collection techniques: (1) observation, (2) interviews, and (3) documentation. The results of this study indicate that the school principal is discipline, assertive and at the same time democratic. In carrying out his duties and responsibilities, the principal does his best so that the management of the education program in the madrasah goes smoothly as the purpose. The school principal built the basis of the school by setting rules to regulate his subordinate personnel (teachers and staff) to develop and improve the educational aspects, one of which is the preparation of activities in madrasah that have a positive impact on students. The activities that are initiated by the school are: (1) prepare and manage of Madrasah activities programs; (2) improve the quality of education; (3) apply various (new) ideas to develop Madrasah programs; (4) improve the quality of human resources (human resources); (5) behave in discipline and give responsibility in carrying out duties; and (6) active in improving quality and role as a principal. Thus, the principal's leadership becomes a basic value for good change so that madrasahs are ready to face all challenges and are able to compete in Islamic education.

Keywords: Principal Leadership, Nurul Ummah

Abstrak

Penelitian ini membahas tentang tipe, gaya dan model kepemimpinan kepala sekolah dalam lembaga pendidikan Islam Madrasah Ibtidaiyah di Nurul Ummah Kotagede Yogyakarta. Tujuannya untuk mengetahui tipe, gaya dan model kepemimpinan kepala sekolah beserta impelementasinya. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif, dengan teknik pengumpulan data melalui: (1) observasi, (2) wawancara, dan (3) dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepala sekolah memiliki sifat disiplin, tegas dan demokratis. Dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya, kepala sekolah melakukan segala cara sehingga manajemen program pendidikan di madrasah berjalan sesuai tujuan. Hal-hal mendasar yang dibangun pihak madrasah utamanya kepala sekolah adalah membuat aturan-aturan untuk mengatur para personil bawahannya (guru dan staf) dalam pengembangan serta peningkatan dari segala aspek,

salah satunya penyusunan program-program kegiatan di madrasah yang memiliki dampak positif terhadap para siswa. Adapun hal mendasar yang dilakukan adalah: (1) penyusunan dan mengelola program-program kegiatan Madrasah; (2) meningkatkan kualitas kemampuan dalam bidang pendidikan; (3) menerapkan berbagai macam gagasan (baru) guna mengembangkan program Madrasah; (4) meningkatkan kualitas SDM (sumber daya manusia); (5) berperilaku disiplin dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas; serta (6) aktif dalam peningkatan mutu dan peran. Demikian, hal tipologi kepemimpinan kepala madrasah menjadi nilai dasar dalam perubahan yang baik sehingga madrasah siap menghadapi segala tantangan dan mampu bersaing dalam pendidikan Islam.

Kata Kunci: *Kepemimpinan Kepala Madrasah, Nurul Ummah*

Pendahuluan

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat berperan dalam organisasi, baik buruknya organisasi sering kali sebagian besar tergantung pada faktor kepemimpinan. Berbagai riset juga telah dibuktikan bahwa faktor pemimpin memegang peranan penting dalam mengembangkan organisasi. Faktor pemimpin yang sangat penting adalah karakter dari orang yang menjadi pemimpin sebagaimana yang dikemukakan oleh Covey bahwa ada 90% dari semua kegagalan kepemimpinan adalah kegagalan dalam karakter. Secara definisi, kepemimpinan memiliki berbagai perbedaan pada berbagai hal, namun demikian yang pasti ada dari definisi kepemimpinan adanya suatu proses dalam kepemimpinan untuk memberikan pengaruh secara sosial kepada orang lain, sehingga orang lain tersebut menjalankan suatu proses sebagaimana yang diinginkan oleh pemimpin.

Menurut Rosyada, kepemimpinan pendidikan sebagai seorang manajer di lembaga pendidikan harus memiliki tiga kecerdasan pokok, yaitu kecerdasan profesional, kecerdasan personal, dan kecerdasan manajerial. Sedangkan dalam perannya, kepemimpinan pendidikan dapat berfungsi sebagai motivator, direktur dan evaluator.¹ Mendapatkan seorang pemimpin yang aktif dan efektif merupakan keinginan setiap organisasi/lembaga. Seorang pemimpin yang efektif adalah orang yang dapat memberi arah yang efektif bagi yang dipimpinnya. Salah satu pendekatan yang paling awal untuk mempelajari kepemimpinan adalah pendekatan ciri. Pendekatan ini menekankan pada sifat

¹ Dede Rosyada, *Paradigma Pendidikan Demokratis*, (Jakarta: Prenada Media, 2004), hal. 240.

pemimpin seperti kepribadian, motivasi, nilai, dan keterampilan. Mendasari pendekatan ini adalah asumsi bahwa beberapa orang mempunyai bakat memimpin yang memiliki ciri tertentu yang tidak dimiliki oleh orang lain.²

Kepemimpinan dipahami sebagai segala dan upaya bersama untuk menggerakkan semua sumber dan alat (*resource*) yang tersedia dalam suatu organisasi.³ Sebuah organisasi atau perusahaan, dimana ada banyak orang berinteraksi satu sama lain, pasti akan membutuhkan seorang pemimpin, atau paling tidak akan ada satu figur yang menonjol dalam setiap hal, termasuk pengambilan keputusan, pengelolaan sumber daya, dan lain sebagainya. Demikian, keberadaan seorang pemimpin dalam setiap lembaga termasuk di dalamnya lembaga pendidikan dalam tugas dan fungsinya dituntut untuk memiliki kebijaksanaan dan wawasan yang luas, terampil dalam berbagai disiplin ilmu. Pola kepemimpinan pun juga akan berpengaruh dan bahkan menentukan terhadap kemajuan suatu lembaga pendidikan.

Selanjutnya, dalam konteks ini kepemimpinan seseorang harus memiliki daya kemampuan yang tinggi terhadap apa yang dipimpinnya, karena kepemimpinan tidak kurang memberikan pengaruh besar terhadap para bawahan dalam melakukan dan melaksanakan tugasnya. Pemimpin yang senantiasa memperhatikan yang dipimpinnya, selalu memberikan motivasi, selalu memberikan perhatian, mendengar keluhannya akan lebih baik dan pengikutnya akan merasa bertanggung jawab serta diperhatikan sehingga mereka akan menjalankan tugasnya bukan semata hanya sebagai kewajiban namun didorong dengan penuh ketulusan dan mencintai pekerjaan yang dilakukan. Akan tetapi manakala pemimpinnya berlaku otoriter maka dapat dipastikan bahwa orang-orang yang dipimpinnya akan merasa tidak diperhitungkan potensinya dan mengerjakan sesuatu hanya didorong dengan tugas kewajiban semata, bersifat statis serta tidak ada suasana interaktif atau partisipatif.

Seorang pemimpin sangat dibutuhkan sehingga program yang ada dapat berjalan dengan baik karena ada yang mengendalikan, mendorong serta menggerakkan untuk bersama-sama melaksanakan program. Realitas sosial memastikan bahwa pemimpin adalah orang yang dipilih, ditunjuk dan

² Sudarwan Danim, *Kepemimpinan Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2010), hal. 37

³ Marno, & Triyo Supriyatno, *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*, (Bandung: Refika Aditama, 2013), hal. 29.

diberikan kepercayaan untuk memimpin suatu kelompok. Pemimpin terdapat pada organisasi formal dan informal baik dalam bidang kenegaraan, pendidikan, sosial dan keagamaan. Jadi, perlu kiranya kita menelaah dan mempelajari bersama hakikat dari kepemimpinan, utamanya pemimpin dalam pendidikan yaitu yang kita sebut disini Kepala madrasah.

Kepala madrasah dalam dunia pendidikan sangatlah penting karena Ia memiliki tanggung jawab penuh dalam proses perkembangan madrasah yang dipimpinnya. Pendidikan Islam sebagai sebuah sistem, membutuhkan pemimpin yang mampu melaksanakan tanggung jawab yang diserahkan kepadanya dengan baik. Mampu pula mengetahui cara mengerjakan yang ditugaskan kepadanya dengan penuh amanah, sehingga seseorang senang dengan kepemimpinannya. Pemahaman mengenai kepemimpinan secara umum aplikasikan dalam ramah pendidikan guna mendukung tercapainya tujuan pendidikan yang selama ini masyarakat cita-citakan.

Kepala madrasah memiliki peranan yang sangat mempengaruhi dalam mengkoordinasikan, menggerakkan, dan menyerasikan semua sumber daya pendidikan yang tersedia di madrasah. Kepemimpinan kepala madrasah merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong madrasah untuk dapat mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran madrasah melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap. Kepala madrasah dituntut mempunyai kemampuan manajemen dan kepemimpinan yang memadai agar mampu mengambil inisiatif dan prakarsa untuk meningkatkan mutu madrasah.⁴

Mengacu pada konsepsi hal ini, kepemimpinan seorang Kepala Madrasah Ibtidaiyah (MI) Nurul Ummah sangat memberikan pengaruh terhadap lembaga dan bawahan yang dipimpinnya. Gaya kepemimpinan Kepala madrasah MI Nurul Ummah tidak kurang memberikan pengaruh yang signifikan kepada pengikut-pengikutnya dalam menjalankan tugasnya masing-masing. Kepala Madrasah senantiasa memberikan perhatian, memotivasi, serta mendengarkan keluhan atas masalah yang dihadapi dalam melaksanakan tugas sehingga bawahan bertanggung jawab atas pekerjaannya. Kemudian

⁴ Ismuha, dkk, "Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada SD Negeri Lamklat Kecamatan Darussalam Kabupaten Aceh Besar", dalam *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Pascasarjana Universitas Syiah Kuala, 4 (1), Februari 2016: 47.

mereka akan sadar bahwa tugas memang benar-benar harus dilakukan dengan maksimal sesuai tujuan dan harapan bersama. Penulis memahami bahwa keberhasilan lembaga pendidikan tidak lepas dari bagaimana peran kepemimpinan Kepala madrasah. Sehubungan dengan ini, Peneliti memiliki tujuan untuk mengetahui dan mengkaji kepemimpinan Kepala Madrasah dalam pendidikan Islam di MI Nurul Ummah Kotagede Yogyakarta.

Konsep Kepemimpinan Pendidikan

Di dalam bahasa Inggris pemimpin disebut *leader*, yang memiliki kegiatan kepemimpinan (*leadership*). Kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang bekerjasama mencapai tujuan yang memang diinginkan bersama.⁵ Kepemimpinan adalah setiap perbuatan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok yang tergabung di dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.⁶ Oleh karena itu, konsep kepemimpinan diproyeksikan dalam bentuk sikap, tingkah laku, serta sikap kegiatan pemimpin yang dikembangkan dalam lembaga pendidikan dan akan mempengaruhi situasi kerja, semangat kerja para anggota staf. Sifat hubungan kemanusiaan diantara sesama akan mempengaruhi kualitas hasil kerja yang mungkin dapat dicapai oleh lembaga yang bersangkutan.

Konsep seorang pemimpin pendidikan tentang kepemimpinan dan kekuasaan yang memperoyeksikan diri dalam bentuk sikap memimpin, laku-laku dan sifat kegiatan pimpinan yang dikembangkan dalam lembaga pendidikan atau unit administrasi pendidikan yang di pimpinnya akan mempengaruhi kerja, morale kerja anggota-anggota staf, sifat hubungan-hubungan kemanusiaan diantara sesamanya, dan akan mempengaruhi kualitas hasil kerja yang mungkin dapat dicapai oleh lembaga atau unit administrasi pendidikan tersebut.⁷

⁵ I Komang Ardana, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), hal. 179.

⁶ Sudarwan Danim, *Kepemimpinan Pendidikan...*, hal. 6.

⁷ Soekarto Indra Fachrudi, dkk, *Pengantar Kepemimpinan Pendidikan*, (Surabaya: Usaha Nasional, 1983), hal. 49.

Kepemimpinan kepala madrasah sebagai menyangkut mengatasi perubahan, perubahan untuk berkembang dan meningkatkan kualitas lembaga pendidikan yang dipimpin, baik segi manajemen dan program kegiatan pendidikan. Seorang kepala madrasah menetapkan arah dengan tujuan visi, menghadap terhadap masa depan, menyinergikan orang-orang dengan mengkomunikasikan dan memberi solusi kepada mereka dalam mengatasi masalah dan rintangan. Kepala madrasah adalah salah satu komponen yang paling berperan penting dalam lembaga pendidikan guna peningkatan kualitas pendidikan, memiliki bertanggung jawab atas manajemen pendidikan, yang secara langsung berkaitan dengan proses pengelolaan program pendidikan di madrasah.

Tipe Kepemimpinan Pendidikan

Pertanyaan yang mendasar tentang gaya kepemimpinan adalah apakah gaya kepemimpinan bersifat "*fixed*". Oleh sebab itu, gaya kepemimpinan cenderung konstan walaupun dalam situasi apapun, atau gaya kepemimpinan seseorang bersifat lentur atau fleksibel sehingga gaya kepemimpinan yang diperaktekkan oleh seseorang dipengaruhi oleh situasi dan kondisi masyarakat yang dipimpinnya.

Uraian bahasan disini ada dua pendapat yang dapat dikemukakan, yaitu: (1) seseorang yang pada dasarnya memimpin dengan gaya otoriter, maka gaya kepemimpinannya bersifat otokratif. Seseorang yang memimpin dengan gaya demokratis, maka pola yang dijalankan dalam kepemimpinannya akan cenderung bersifat demokratis pula. Di manapun dan kapanpun yang dihadapinya tidak menuntut perubahan gaya kepemimpinan yang lain, hal ini disebut sebagai gaya kepemimpinan yang bersifat *fixed*. (2) pendapat kedua mengatakan bahwa gaya kepemimpinan bersifat fleksibel. Gaya kepemimpinan seseorang akan sangat bergantung pada situasi yang dihadapinya. Menurut teori situasional, seorang pemimpin yang otokratif akan merubah gaya kepemimpinannya menjadi gaya kepemimpinan yang demokratis manakala kondisi menuntutnya demikian.⁸

⁸ Rohmat, *Kepemimpinan Pendidikan: Konsep dan Aplikasi*, (Porwokerto: STAIN Press, 2010), hal. 51-52.

Berdasarkan keterangan yang disebutkan di atas tentang pendapat faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan seseorang. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya adalah faktor situasi masyarakatnya dan keilmuan yang dimilikinya sehingga gaya kepemimpinan yang diterapkan pihak tersebut tidak berdiri sendiri tapi dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal yang melekat di dalam diri seseorang. Gaya kepemimpinan lebih terlihat dari pola-pola atau kebijakan-kebijakan yang diterapkan oleh pemimpin dalam menjalankan roda kepemimpinannya berbagai bentuk gaya kepemimpinan terimplementasi dalam melakukan semua kebijakan pendidikan, yang meliputi pengadaan pembinaan untuk semua personil pendidikan, pelaksanaan program-program pendidikan, serta berbagai bentuk realisasi program itu sendiri.⁹

Berdasarkan konsep, sifat, dan cara-cara pemimpin melakukan dan mengembangkan kegiatan kependidikan dalam lingkungan kerja yang dipimpinnya maka kepemimpinan pendidikan dapat diklasifikasikan ke dalam lima beberapa tipe kepemimpinan, yaitu sebagai berikut:¹⁰

1. Otokrasi

Kepemimpinannya lebih menitikberatkan pada otoritas pemimpin dengan mengesampingkan partisipasi dan gaya kreatif para pengikutnya. Gaya kepemimpinan pendidikan yang otokratif sangat mengesampingkan peran serta kemampuan guru, siswa, dan staf administrasi dalam setiap kebijakan yang ditempuhnya. Tipe kepemimpinan otoriter disebut juga tipe kepemimpinan "*authoritarian*". Dalam tipe ini, pemimpin bertindak sebagai diktator terhadap anggota-anggota kelompoknya, baginya memimpin adalah sebagai jalan menggerakkan dan memaksa kelompok. Kekuasaan pemimpin yang otoriter hanya dibatasi oleh undang-undang. Kewajiban bawahan atau anggota hanyalah mengikuti dan menjalankan perintah dan tidak boleh membantah atau mengajukan saran. Mereka harus patuh dan setia kepada pemimpin secara mutlak.¹¹

⁹ *Ibid.*, hal.52

¹⁰ Agustinus Hermino, *Kepemimpinan Pendidikan di Era Globalisasi*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014), hal. 136-137.

¹¹ Abdul Aziz Wahab, *Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2011), hal. 134.

Seorang pemimpin yang tergolong otokratik memiliki serangkaian karakteristik yang biasanya dipandang sebagai karakteristik yang negatif. Dengan istilah lain pemimpin tipe otokratik adalah seorang yang egois. Dengan egoismenya pemimpin otokratik melihat perannya sebagai sumber segala sesuatu dalam kehidupan organisasional. Seorang pemimpin yang otokratik mempunyai ciri-ciri kepemimpinan sebagai berikut: (a) menganggap organisasi sebagai milik pribadi; (b) mengindentikan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi; (c) menganggap bawahan sebagai alat semata-mata; (d) tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat; (e) tergantung pada kekuasaan formilnya; dan (f) dalam tindakan penggerakannya sering mempergunakan *approach* mengandung unsur paksaan dan bersifat menghukum.

2. Militeristik

Tipe kepemimpinan yang biasa memakai cara yang lazim digunakan dalam kemiliteran. Pemimpin yang bertipe militeristik ialah seorang pemimpin yang memiliki sifat-sifat sebagai berikut: (a) sering mempergunakan system perintah/instruksi; (b) menyadarkan diri kepada pangkat dan jabatan; (c) senang kepada hal-hal formalistik yang berlebihan; (d) disiplin keras; (e) tidak senang dikritik; dan (f) mengemari-upacara-upacara.

3. Paternalistik

Persepsi seorang pemimpin ini tentang perannya dalam organisasi dapat dikatakan diwarnai oleh harapan para pengikutnya kepadanya. Harapan itu pada umumnya berwujud keinginan agar pemimpin mampu berperan sebagai bapak yang bersifat melindungi dan yang layak dijadikan sebagai tempat bertanya dan untuk memperoleh petunjuk.¹² Seseorang yang bertipe ini memiliki sifat: (a) memandang dan menganggap bawahan sebagai anak-anak; (b) bersikap terlalu melindungi; (c) jarang memberikan kesempatan untuk mengambil keputusan; (d) jarang memberikan kesempatan untuk mengembangkan kreasi; dan (e) jarang memberikan kesempatan untuk berinisiatif; dan (f) bersifat maha tahu.

¹² Sondang P. Siagian, *Teori dan Praktek Kepemimpinan*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1999), hal. 31.

4. Karismatik

Pemimpin yang tergolong memiliki kewibawaan yang sangat besar terhadap pengikutnya. Kewibawaan memancar dari pribadinya yang dibawa sejak lahir. Dengan demikian, pemimpin yang karismatik itu biasanya memiliki kekuatan gaib (*spiritual power*). Dari penampilannya memancar kewibawaan yang menyebabkan pengikutnya merasa tertarik dan kagum serta patuh.

5. Demokratis

Tipe ini merupakan gaya kepemimpinan yang menitikberatkan pada usaha seseorang pemimpin dalam melibatkan partisipasi pengikutnya dalam setiap pengambilan keputusan.¹³ Dampak positif yang ditimbulkan dari gaya kepemimpinan partisipatif bahwa para pengikutnya memiliki rasa tanggung jawab yang lebih besar terhadap pencapaian tujuan organisasi karena keterlibatannya dalam pengambilan keputusan. Dengan demikian, pemimpin partisipatif akan lebih merasa diuntungkan dalam menjalankan semua rencana (*planning*) yang ditetapkan. Hal ini karena ditopang dari kinerja para pengikutnya.

Tipe kepemimpinan ini paling tepat untuk memimpin organisasi modern. Beberapa sifat dari tipe ini adalah: (a) selalu bertitik tolak dari rasa persamaan hak dan persamaan kewajiban sebagai manusia; (b) berusaha menyingkronkan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan pribadi/bawaan; (c) senang menerima saran, pendapat dan kritik; (d) mengutamakan kerja sama kelompok dalam pencapaian tujuan organisasi; (e) memberikan kebebasan yang seluas-luasnya kepada bawahan untuk melakukan tugas, pekerjaan dalam arti bahwa ada toleransinya terhadap kesalahan yang diperbuat oleh bawahan; (f) berusaha memberikan kesempatan untuk berkembang kepada bawahan; (g) membimbing bawahan untuk lebih berhasil daripadanya.

Kepemimpinan partisipatif dapat dianggap sebagai suatu jenis perilaku yang berbeda dari perilaku yang berorientasi kepada tugas dan perilaku yang berorientasi kepada hubungan.¹⁴ Senang menerima bahkan mengharapkan pendapat atau saran serta kritik yang membangun yang

¹³ Rohmat, *Kepemimpinan Pendidikan...*, hal. 58.

¹⁴ Yukl, *Kepemimpinan dalam Organisasi*, Terj. Yusuf Udaya, (Englewood Cliffs: Prentice-Hall Inc, 1998), hal. 132.

dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam tindakan selanjutnya. Ia memiliki kepercayaan kepada anggotanya bahwa mereka mempunyai kesanggupan bekerja dengan baik dan bertanggungjawab. Pemimpin selalau berusaha membangun semangat anggota kelompoknya dalam mengembangkan daya kerjanya. Di samping itu, ia juga memberikan kesempatan kepada anggotanya agar memperoleh kecakapan dengan jalan mendelegasikan sebagian kekuasaan atau tanggungjawabnya.¹⁵ Demikian, gaya kepemimpinan pendidikan partisipatif adalah pemimpin pendidikan yang lebih melibatkan partisipasi guru, orang tua siswa, para pemerhati pendidikan dan staf administrasi dalam setiap pengambilan keputusan, baik aturan pendidikan maupun putusan-putusan lain dalam rangka bekerjasama dalam meraih tujuan bersama.

Model Kepemimpinan Pendidikan

Model kepemimpinan didasarkan pada pendekatan yang mengacu kepada hakikat kepemimpinan yang berlandaskan pada perilaku dan keterampilan seseorang yang berbaur, kemudian membentuk gaya kepemimpinan yang berbeda. Berikut beberapa model yang menganut pendekatan ini menurut Wahab dan Umairso (2011), yaitu:¹⁶

1. Kontinum (*otokrasi-Demokrasi*), Pemimpin mempengaruhi pengikutnya melalui beberapa cara, yaitu dari cara yang menonjolkan sisi ekstrem yang disebut dengan perilaku otokrasi sampai dengan cara yang menonjolkan sisi ekstrem lainnya yang disebut dengan perilaku demokrasi. Perilaku demokrasi adalah perilaku kepemimpinan ini memperoleh sumber kuasa atau wewenang yang berawal dari bawahan. Hal ini terjadi jika bawahan di motivasi dengan tepat dan pimpinan dalam melaksanakan kepemimpinannya berusaha mengutamakan kerja sama dan *team work* untuk mencapai tujuan, ketika si pemimpin senang menerima saran, pendapat dan bahkan kritik dari bawahannya.
2. Ohio, dalam penelitian Universitas Ohio melahirkan dua faktor teori tentang gaya kepemimpinan, yaitu *struktur inisiasi* dan *konsiderasi*. Struktur inisiasi mengacu kepada perilaku pemimpin dalam

¹⁵ Abdul Aziz Wahab, *Anatomi Organisasi...*,

¹⁶ Abd.Wahab H.S., dan Umairso, *Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spiritual*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2011), hal. 97-103.

menggambarkan hubungan antara dirinya dengan anggota kelompok kerja dalam upaya membentuk pola organisasi, saluran komunikasi, dan metode atau prosedur yang ditetapkan dengan baik. Sedangkan konsiderasi mengacu pada perilaku yang menunjukkan persahabatan, kepercayaan timbal balik, rasa hormat dan kehangatan dalam hubungan antara pemimpin dan anggota stafnya (bawahan).

3. Likert (*Likert's management system*), likert mengembangkan suatu penting untuk memahami perilaku pemimpin. Ia mengembangkan teori kepemimpinan dua dimensi, yaitu orientasi tugas dan individu. Melalui penelitian ini akhirnya Likert berhasil merancang empat sistem kepemimpinan seperti yang diungkapkan oleh Thoha, yang dikutip oleh E. Mulyasa, yaitu sistem otoriter, otoriter yang bijaksana, konsultatif, dan partisipatif.
4. Managerial Grid, jika dalam model Ohio kepemimpinan ditinjau dari sisi struktur inisiasi dan konsiderasinya. Model managerial grid yang disampaikan oleh Blake dan Mouton (dikutip oleh Mulyasa) memperkenalkan model kepemimpinan yang ditinjau dari perhatiannya terhadap produksi atau tugas dan perhatian pada orang. Perhatian pada produksi (tugas) adalah sikap pemimpin yang melaksanakan mutu keputusan, prosedur, mutu pelayanan staf, efisiensi kerja dan jumlah pengeluaran. Sedangkan, perhatian kepada orang adalah sikap pemimpin yang memerhatikan anak buah dalam rangka pencapaian tujuan.
5. Fiedler, teori kontigensi (kemungkinan) variable-variabel yang berhubungan dengan kepemimpinan dalam pencapaian tugas merupakan suatu hal yang sangat menentukan pada gerak akselerasi pencapaian tujuan organisasi. Dalam memunculkan teori ini, perhatian Fiedler adalah perbedaan gaya motivasional dari pemimpin. Gaya kepemimpinan yang paling sesuai bagi sebuah organisasi bergantung pada situasi dimana pemimpin bekerja.

Sedangkan model-model kepemimpinan yang disebutkan oleh Jerry H. Makawimbang dalam bukunya berjudul "*kepemimpinan pendidikan yang bermutu*" adalah sebagai berikut:¹⁷

¹⁷ Jerry H. Makawimbang, *Kepemimpinan Pendidikan Yang Bermutu*, (Bandung: Alfabeta, 2012), hal. 35-37.

Pertama, Visioner, kemampuan seorang pemimpin dalam menciptakan, merumuskan, mengkomunikasikan atau mensosialisasikan, dan mengimplementasikan pemikiran-pemikiran ideal yang berasal dari dirinya atau sebagai hasil interaksi sosial diantara anggota organisasi atau *takeholder* yang diyakini sebagai cita-cita organisasi di masa depan yang harus diraih atau diwujudkan melalui komitmen semua personil. Sebelum seorang pemimpin yang visioner menetapkan visi, maka pemimpin tersebut perlu mempunyai pengalaman hidup, pendidikan, pengalaman profesional, interaksi dan komunikasi dalam kegiatan intelektual yang membentuk pola pikirnya. Sehingga dengan demikian, terciptanya visi terbentuk dari perpaduan antara inspirasi, imajinasi insight, Informasi, pengetahuan dan penilaian. *Kedua*, karismatik, sebuah atribusi yang berasal dari proses belajar interaktif antara pemimpin dan para pengikut. Atribut-atribut karisma antara lain percaya diri, keyakinan yang kuat, sikap tenang, kemampuan berbicara dan yang lebih penting adalah bahwa atribut-atribut dan visi pemimpin tersebut relevan dengan kebutuhan para pengikut. Kepemimpinan karismatik lebih menekankan kepada identifikasi pribadi sebagai proses utama mempengaruhi dan internalisasi sebagai proses skunder. *Ketiga*, Transformasional, Bass (1985) mengemukakan sebuah teori kepemimpinan transformasional yang dibangun atas gagasan yang lebih awal dari Bruns (1978). Dimana para pengikut dari seorang transformasional merasa adanya kepercayaan (*Trust*), kekaguman, kesetiaan (*loyalty*), dan hormat kepada pemimpin tersebut, serta mereka termotivasi untuk melakukan lebih daripada yang awalnya diharapkan terhadap mereka terdorong untuk lebih sukses dari pemimpinnya.

Kepemimpinan Menurut Rasulullah

Kepemimpinan merupakan suatu amanah yang diemban oleh seorang pemimpin terhadap pemberi amanah, baik itu dari Tuhan maupun rakyatnya yang telah mengadakan perjanjian dan kontrak sosial kepadanya. Kepemimpinan dapat disebut juga sebagai '*imaamah*'. Kata '*imaamah*' seakar kata dengan '*imaam*' dari akar kata '*amma-yaummu-imaam-imaamah*', yang artinya (1) menjadi pemuka, (2) ketua, (3) setiap orang yang diikuti oleh

kaumnya baik yang baik maupun yang buruk;¹⁸ (4) khalifah, (5) pemimpin pasukan.¹⁹ Kata *imaamah* disebutkan di dalam QS. Al-Baqarah [2]: 124

“Dan (ingatlah), ketika Ibrahim diuji, Tuhannya dengan beberapa kalimat (perintah dan larangan), lalu Ibrahim menunaikannya. Allah berfirman: “Sesungguhnya Aku akan menjadikanmu imam bagi seluruh manusia”. Ibrahim berkata: “(Dan saya mohon juga) dari keturunanku”. Allah berfirman: “Janji-Ku (ini) tidak mengenai orang yang zalim”.

Beraskan ayat di atas ada beberapa syarat yang diisyaratkan sebelum seseorang diangkat sebagai pemimpin umat. Dari ayat tersebut Allah SWT. menguji Nabi Ibrahim a.s. dengan beberapa pemerintah, antara lain meninggalkan anaknya di lembah yang tak ada tanaman, perintah menyembelih anak, meninggikan fondasi Ka’bah dan menghadapi para penyembah berhaya dalam praktek kemusyrikan. Kemudian pada akhirnya beliau melaksanakan tugas itu dengan penuh sempurna. Maka Allah SWT. menjadikan beliau sebagai imam dan pemimpin bagi manusia. Selanjutnya, beliau meminta kepada Allah SWT. untuk menjadikan keturunannya juga sebagai pemimpin atau imam, maka Allah SWT. berfirman kepada beliau bahwa janji-Nya tidak akan berlaku bagi orang-orang yang berbuat zalim.

Rasulullah adalah pemimpin dan manajer terhebat sepanjang masa sejarah manusia. Sisi kehidupannya syarat dengan hikmah yang dapat digali dari berbagai dimensi kehidupan.²⁰ Bukan hanya karena Beliau adalah nabi yang diutus kepada umatnya. Namun, jiwa dan kepribadian yang dimiliki Rasulullah telah membuktikan bahwa beliau memang pantas mendapat gelar pemimpin yang terhebat. Penyebaran agama Islam dapat berkembang pesat dan cepat itu disebabkan oleh peran kepemimpinan Rasulullah yang sangat jeli dan cermat serta tepat dalam memilih strategi. Diantara faktor-faktor yang menjadi kesuksesan Rasulullah adalah sebuah keinginan kuat yang dimiliki serta dukungan dari sumberdaya mumpuni yang memiliki potensi dan kompetensi.

¹⁸ Ibnu Manzur, *Lisanul Arab*, Jilid 1, hal. 222.

¹⁹ Majma’ Al-Lughah Al-‘Arabiyyah, *Al-Mu’jam Al-Wajiz*, (Kairo: Maktabatusy-Syuruq ad-Dauliyah, 2012), hal. 26-27.

²⁰ Haryanto, *Rasulullah Way Of Managing People, Seni Mengelola Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Pustaka Al-Kautsar, 2008), hal. 17

Berikut adalah sifat-sifat kepemimpinan yang dimiliki Rosulullah dalam bidang peperangan namun juga dapat diterapkan dalam kehidupan sehari-hari, yaitu: (1) mampu mengambil keputusan tepat pada waktunya; (2) berkepribadian berani; (3) memiliki kehendak kuat; (4) bertanggung jawab dan tanpa ragu; (5) memiliki jiwa yang teguh dan kokoh serta tidak tergoyahkan; (6) saling mempercayai antara pemimpin dan pasukan; (7) kuat serta berwibawa.²¹

Jika diterlusrui lebih jauh, banyak sekali sifat Rosulullah yang patut diteladani sebagaimana dalam Al-Qur'an surah Al-Ahzab [33]: 21

“Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan yang banyak mengingat Allah.”

Berdasarkan uraian di atas tentang kepemimpinan menurut Rasulullah SAW. dapat disimpulkan, bahwa ada beberapa prinsip yang harus diperhatikan tentang konsep kepemimpinan, yaitu: (1) Seorang pemimpin harus mempunyai potensi di bidangnya untuk memimpin; (2) Bersikap lemah-lembut kepada yang dipimpinnya, artinya terbuka dalam menerima saran atau kritikan; (3) Berlaku adil dalam segala aktivitasnya; (4) Memdorong bawahannya untuk senantiasa mengembangkan potensi, memperhatikan, mengontrol, dan memperdayakan kemampuan bawahan atau memperdayakan sumberdaya yang ada dalam rangka pencapaian tujuan; (5) Bersikap sabar, amanah, dan tawakal; serta (6) Menjunjung tinggi nilai-nilai musyawarah.

Kepemimpinan Kepala MI Nurul Ummah Kotagede

Berdasarkan hasil data penelitian yang diperoleh, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Tipe Kepemimpinan

Kepala MI Nurul Ummah Kotagede Yogyakarta merupakan salah satu faktor yang sangat berperan di dalam Madrasah yang dibimbing, baik buruknya madrasah ditentukan oleh faktor cara kepemimpinannya. Kepala

²¹ Ahmad Ratib Armush, *The Great Leader "Strategi dan Kepemimpinan Muhammad SAW"*, (Jakarta: Bening Publishing, 2009), hal. 183.

MI di Nurul Ummah melakukan adanya segala proses dalam kepemimpinannya untuk memberikan pengaruh secara sosial kepada orang lain (bawahan), sehingga bawahan menjalankan proses sesuai yang diinstruksikan oleh Kepala.

Kepemimpinan kepala MI Nurul Ummah memimpin dalam hal yang berkaitan dengan program kegiatan, khususnya untuk memajukan dan mengembangkan mutu dari segala aspek yang ada di MI. Tipe itulah yang dilakukan oleh kepala madrasah, agar mutu kinerja juga mengalami peningkatan. Namun Kepala Madrasah perlu adanya wadah dalam memimpin dan mengelola semua komponen di madrasah sehingga Ia terus melakukan berbagai usaha. Melakukan hal-hal mendasar, yaitu dalam penyusunan dan mengelola program-program kegiatan Madrasah, meningkatkan kualitas kemampuan dalam bidang pendidikan, menerapkan berbagai macam gagasan (baru) guna mengembangkan program Madrasah, meningkatkan kualitas SDM (sumber daya manusia), berperilaku disiplin dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas, serta aktif dalam peningkatan mutu dan peran.²² Dengan melihat berbagai usaha yang dilakukan, tentunya hal itu memang cenderung dilakukan oleh setiap kepala sehingga tidak menutup kemungkinan harapan yang diinginkan seorang pemimpin memiliki tujuan yang sama, yaitu meningkatkan dan mengembangkan sistem pendidikan yang kelolanya.

Pencapaian tujuan pendidikan di MI Nurul Ummah didasarkan pada manajemen yang baik. Aturan-aturan yang diciptakan Kepala Madrasah dimaksudkan untuk mengatur personil madrasah (guru, staf, dan para siswa) dalam mencapai tujuan. Kepala madrasah mampu memberikan pengaruh kepada orang lain, sehingga Kepala madrasah dikatakan mempunyai sifat-sifat yang unggul yang mampu membawa para bawahannya pada suatu kondisi tertentu. Sikap ketegasan kepala MI Nurul Ummah bisa terlihat ketika berani menegur bawahannya ketika melakukan kesalahan, dan mengapresiasi mereka jika kinerjanya bagus. Selain itu

²² Hasil wawancara dengan Ibu Nur Aeni, Wali Kelas II (2) MI Nurul Ummah, pada tanggal 16 Maret 2017.

Kepala Madrasah juga memiliki keberanian yang tinggi dan orientasi yang bagus dalam memutuskan suatu kebijakan.²³

Seperti yang telah diketahui bersama, bahwa gaya demokratis adalah kepemimpinan yang dikaitkan dengan kekuatan personal dan keikutsertaan pengikut dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan yang telah ditetapkan. Gaya kepemimpinan kepala MI Nurul Ummah Kotagede bersifat demokratis, berani, dan tegas. Kepemimpinannya yang dapat dilihat dari cara penyelesaian masalah yang selalu diadakan dengan musyawarah, artinya pengambilan keputusan pemecahan masalahnya berdasarkan hasil kesepakatan dari semua pihak. Namun hasil yang didapat dari musyawarah bersama bawahan disampaikan terhadap pengasuh pesantren, karena disisi lain pihak Kepala tidak sepenuhnya mengambil alih dan membuat keputusan sendiri sebab melihat posisi Madrasah masih berada dibawah naungan serta aturan Yayasan Nurul Ummah.²⁴ Hal tersebut sesuai dengan keterangan yang dijelaskan oleh Bapak Zainun Ni'am (kepala TU MI), yang menyampaikan bahwa:

Apabila ada permasalahan yang kami tidak fahami, sering meminta pendapat dengan Kepala, walaupun kadang itu sebenarnya bukan wewenangny. Kemudian dalam memecahkan suatu masalah, memang kadang kita diajak berdiskusi tentang bagaimana kemungkinan yang akan terjadi. Tapi kendala yang dialami, Kepala madrasah disini dalam memutuskan suatu kebijakan tidak bisa di putuskan sendiri dikarenakan madrasah berada dibawah naungan Yayasan, jadi terkadang ada beberapa kebijakan ataupun keputusan yang akan kita keluarkan harus menunggu keputusan dari pihak Yayasan. Selain itu dalam menentukan program ataupun pemecahan masalah Kepala sangat hati-hati mempertibangkan bagaimana dampak positif atau negatifnya, seperti saat akan melakukan kegiatan outbond madrasah, beliau sangat

²³ Hasil wawancara dengan Bapak Muchlisin, selaku guru materi pelajaran Pendidikan Agama Islam, pada tanggal 15 Maret 2017.

²⁴ *Ibid.*,

memperhatikan bagaimana dampak positif atau negatifnya bagi siswa dengan melihat situasi dan kondisi.²⁵

Usaha yang dilakukan Kepala MI Nurul Ummah dalam peningkatan mutu madrasah dan kegiatan pendidikan dengan mengadakan perbaikan sarana prasarana pendidikan, hal itu merupakan salah satu faktor terbesar yang mendukung dalam terwujudnya madrasah yang efektif. Selain itu, Kepala melakukan kerjasama yang baik di dalam lingkungan madrasah, mulai dari guru dan staf. Artinya dalam pengambilan keputusan Kepala MI Nurul Ummah melibatkan semua unsur baik guru dan para staf, meminta masukan serta saran dalam mengembangkan pembelajaran madrasah. Hal ini dimaksudkan agar para unsur elemen dapat bertanggungjawab dalam melaksanakan tugasnya, serta memperdayakan potensinya sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.

Selanjutnya, Kepala membangun *net working* yang baik dengan para bawahannya yaitu (guru dan staf MI Nurul Ummah) dalam rangka mendukung peningkatan mutu dan pencapaian tujuan. Karena lembaga kependidikan memerlukan perhatian utama, maka melalui kepemimpinan yang baik diharapkan dapat menciptakan siswa yang berkualitas dalam berbagai bidang, baik sebagai pemikir maupun pekerja. Intinya melalui pendidikan diharapkan dapat menyiapkan manusia yang berkualitas, tenaga yang siap latih, dan siap pakai dalam memenuhi kebutuhan masyarakat dalam ilmu pengetahuan yang dimiliki siswa.

2. Model Kepemimpinan

Kepala MI Nurul Ummah mampu menjadi pemimpin yang memberikan contoh perilaku baik dalam tindakan. Menjadi contoh dalam segala tindakan yang dilakukan dengan penuh tanggung jawab.²⁶ Kepala Madrasah memiliki berbagai sifat yang dijadikan contoh terhadap guru, staf dan para siswa dengan menjadi seorang pemimpin yang tauladan dan segala perilaku positif yang dapat ditiru. Memberi contoh perilaku dan sikap yang terpuji, datang lebih awal dan menyapa guru serta melayani

²⁵ Hasil wawancara dengan Bapak Zainun Ni'am, Kepala TU MI Nurul Ummah, pada tanggal 15 Maret 2017.

²⁶ Hasil observasi yang dilakukan di Madrasah Ibtidaiyah Nurul Ummah, pada tanggal 15 Maret 2017.

semua pihak. Hal itu merupakan suatu bentuk yang menunjukkan sikap akhlak mulia, mengembangkan budaya dan tradisi akhlak mulia, dan menjadi teladan. Dari hal tersebut memberikan kedekatan antara guru dengan kepala madrasah, sehingga kolaborasi antar elemen dapat mewujudkan tujuan madrasah. Sebagaimana penjelasan yang juga disampaikan oleh Ibu Nur Aeni, bahwa *“Banyak keteladan yang bisa di contoh dari Kepala madrasah, seperti kedatangan ke madrasah beliau sangat disiplin datang pagi-pagi dan ikut menyalami anak-anak. Dan beliau model orangnya tidak begitu suka banyak bicara, tapi beliau menunjukkan atau mengajari kita dengan perilaku keseharian beliau.”*²⁷

Di dalam komunikasi sehari-hari, Kepala madrasah dengan para staf (termasuk yang cukup aktif) setiap ada informasi baru terkait dengan Madrasah akan disebarkan baik secara langsung maupun melalui media sosial, seperti grup *WhatsApp*. Sedangkan untuk komunikasi dengan wali murid setiap tiga (3) bulan sekali pihak madrasah mengadakan pertemuan rutin dengan wali murid, didalam pertemuan tersebut membahas terkait perkembangan siswa dan evaluasi-evaluasi, pihaknya juga memiliki group khusus di media sosial dengan wali murid sehingga Kepala madrasah bisa memantau dan menampung informasi dari wali murid.²⁸

Simpulan

Kepala MI Nurul Ummah Kotagede Yogyakarta melakukan tindakan sesuai dengan keputusan melalui musyawarah atau diskusi sehingga kesulitan yang terjadi dapat diatasi bersama. Kepemimpinan yang bersifat demokratis, tegas, serta berani memberi arahan utamanya untuk meningkatkan kualitas kinerja diri serta bawahannya guna meningkatkan, memajukan dan mengembangkan program pendidikan di madrasah. Kepala madrasah melakukan susunan program kegiatan, meningkatkan kualitas kemampuan pendidikan, menerapkan gagasan baru, meningkatkan kualitas SDM (sumber daya manusia), disiplin dan tanggung jawab, serta aktif dalam perannya.

²⁷ Hasil wawancara dengan Ibu Nur Aeni, Wali Kelas II (2) MI Nurul Ummah, pada tanggal 16 Maret 2017

²⁸ *Ibid.*,

Kepemimpinan kepala MI Nurul Ummah Kotagede yang demokratis mengandung sifat yang signifikan bagi personalnya, nyatanya para bawahan diikutsertakan dalam proses pengambilan keputusan yang ditetapkan. Namun hal tersebut tetap kembali pada prosedur dan aturan, yang mana hasil keputusan (musyawarah) disampaikan kepada pihak pengasuh, karena madrasah masih dibawah naungan Yayasan. Kepala MI Nurul Ummah membangun kinerja bersih dengan baik dalam rangka mendukung peningkatan mutu dan pencapaian tujuan sehingga diharapkan dapat menciptakan siswa yang berkualitas dalam segala bidang baik sebagai pemikir maupun pekerja. Selanjutnya, Kepala Madrasah memiliki berbagai sifat yang dapat dijadikan contoh para guru, staf dan para siswa dengan menjadi seorang pemimpin yang tauladan dan segala perilaku positif yang dapat ditiru. Memberi contoh perilaku dan sikap yang terpuji, datang lebih awal dan menyapa guru serta melayani semua pihak. Menjadi pemimpin yang memberikan contoh perilaku baik dalam tindakan yang dilakukan dengan penuh tanggung jawab.

Daftar Referensi

- Al-‘Arabiyah, Majma’ Al-Lughah, *Al-Mu’jam Al-Wajiz*, Kairo: Maktabat Al-Syuruq Al-Dauliyah, 2012.
- Ardana, I Komang, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.
- Armush, Ahmad Ratib, *The Great Leader “Strategi dan Kepemimpinan Muhammad SAW”*, Jakarta: Bening Publishing, 2009.
- Danim, Sudarwan, *Kepemimpinan Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2010.
- Fachrudin, Soekarto Indra, dkk, *Pengantar Kepemimpinan Pendidikan*, Surabaya: Usaha Nasional, 1983.
- Haryanto, *Rasulullah Way of Managing People, Seni Mengelola Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Pustaka Al-Kautsar, 2008.
- Hermiono, Agustinus, *Kepemimpinan Pendidikan di Era Globalisasi*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014.
- H.S. Abd. Wahab, dan Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spiritual*, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2011.
- Ismuha, dkk, “Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada SD Negeri Lamklut Kecamatan Darussalam Kabupaten Aceh Besar”, dalam *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Pascasarjana Universitas Syiah Kuala, 4 (1), Februari 2016.
- Makawimbang, Jerry H., *Kepemimpinan Pendidikan yang Bermutu*, Bandung: Alfabeta, 2012.
- Manzur, Ibnu, *Lisanul Arab*, Jilid 1.
- Marno, & Triyo Supriyatno, *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*, Bandung: Refika Aditama, 2013.
- Rohmat, *Kepemimpinan Pendidikan: Konsep dan Aplikasi*, Porwokerto: STAIN Press, 2010.
- Rosyada, Dede, *Paradigma Pendidikan Demokratis*, Jakarta: Prenada Media, 2004.
- Siagian, Sondang P., *Teori dan Praktek Kepemimpinan*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1999.
- Wahab, Abdul Aziz, *Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2011.
- Yukl, *Kepemimpinan dalam Organisasi*, Terj. Yusuf Udaya, Englewood Cliffs: Prentice-Hall Inc, 1998.